KEPUASAN TERHADAP KOMPENSASI DAN KOMITMEN DOKTER DI RUMAH SAKIT

SATISFACTION TOWARDS COMPENSATION AND DOCTOR COMMITMENT IN GENERAL HOSPITAL

Mulyana[1], Zulfendri [2], Destanul Aulia [2]
[1,2] Ilmu Kesehatan Masyarakat,Universitas Sumatera Utara

Email corespondensi : drgmulyanamhy@gmail.com

Track Record Article
Diterima :1 Oktober 2019
Dipublikasi: 28 Desember 2019

Abstrak

Setiap orang akan meminta kompensasi yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya maka semakin baik kinerja yang diberikan akan membuat mereka semakin layak mendapatkan kompensasi yang baik. Kompensasi gaji, kompensasi jasa medis dan kepuasan terhadap kompensasi menjadi salah satu hal yang dapat berdampak terhadap komitmen tenaga kesehatan terhadap rumah sakit. Komitmen dalam memberikan pelayanan merupakan hal yang perlu diperhatikan agar terciptanya mutu pelayanan yang baik di rumah sakit.
Jenis penelitian adalah penelitian observasional dengan design crossectional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dokter umum di Rumah Sakit Umum yang berjumlah 59 dokter. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total Sampling. Penelitian dilakukan pada Januari 2018 hingga Maret 2019 menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan responden menggunakan kuesioner.
Hasil penelitian menunjukkan mayoritas dokter umum memiliki kepuasan dalam kategori kurang puas terhadap gaji yang diberikan sebanyak 31 orang (52,5%) dan dokter dalam kategori sangat puas terhadap gaji yang diberikan sebanyak 28 orang (47,5%). Dokter umum menyatakan tidak puas terhadap pemberian insentif yang diberikan Rumah Sakit Umum sebanyak 59 orang (100%) dan tidak puas terhadap fasilitas pribadi sebanyak 59 orang (100%). Komitmen dokter terhadap pekerjaan di rumah sakit dalam kategori sedang yaitu sebanyak 40 orang (67,8%) sedangkan komitmen dokter dalam kategori tinggi sebanyak 19 orang (22%).
Dari hasil penelitian ini diharapkan pihak manjemen Rumah Sakit Umum untuk memberikan kompensasi yang lebih baik sesuai dengan harapan. Pihak dokter diharapkan mau menyampaikan harapan terkait kompensasi yang diinginkan agar keinginan dokter dapat dipenuhi oleh Rumah Sakit Umum Daerah terutama terkait kompensasi pemberian insentif dan fasilitas pribadi yang diasumsikan akan berdampak terhadap komitmen dokter terhadap rumah sakit.

Kata Kunci : Dokter, Komitmen, Kompensasi, Rumah Sakit

Abstract

Every person will ask for proper compensation in accordance with the work done, the better the performance provided will make them more eligible to get good compensation. Salary compensation, compensation for medical services and satisfaction with compensation are among the things that can affect the commitment of health workers to hospitals. Commitment in providing services is something that must be considered in order to create good quality service in hospitals.
This type of research is observational research with cross-sectional design. The population in this study were all general practitioners in the General Hospital, amounting to 59 doctors. The sample in this study used a total sampling technique. The study was conducted in January 2018 to March 2019 using primary data and secondary data. Primary data obtained from interviews with respondents using.
The results showed the majority of general practitioners had satisfaction in the category of unsatisfied with the salary provided by 31 people (52.5%) and doctors in the category were very satisfied with the salary given as many as 28 people (47.5%). General

	practitioners stated that they were dissatisfied with the provision of incentives provided by General Hospitals as many as 59 people (100%) and dissatisfied with private facilities as many as 59 people (100%). The commitment of doctors to work in hospitals in the medium category is 40 people (67.8%) while the commitment of doctors in the high category is 19 people (22%). *From the results of this study it is expected that the management of the General Hospital to provide better compensation in line with expectations. The doctor is expected to convey expectations regarding the desired compensation so that the wishes of the doctor can be fulfilled by the Regional General Hospital, especially related to compensation for providing incentives and personal facilities which are assumed to have an impact on the doctor's commitment to the hospital.* *Keywords: Doctor, Commitment, Compensation, Hospital*

1. Pendahuluan

Seorang dokter pada umumnya tidak hanya bekerja pada satu fasilitas kesehatan baik itu rumah sakit maupun klinik praktek dokter. Seorang dokter dapat menjadi pegawai negeri di dalam rumah sakit negeri namun dapat juga menjadi pegawai swasta di rumah sakit lainnya pada jam dinas rumah sakit pemerintah meskipun begitu manajemen di rumah sakit tidak berani memberikan sanksi kepada dokter. Situasi yang terjadi pada dokter akan dapat menganggu budaya kerja dan mutu pelayanan rumah sakit. Kejadian seperti ini terjadi karena rumah sakit tidak bisa memenuhi harapan dokter(Trisnantoro, 2013a).

Ketidakpuasan tenaga kesehatan (dokter dan dokter spesialis) dalam bekerja menjadi sebuah permasalahan dalan pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku individu terhadap organisasi. Dokter sebagai salah satu sumberdaya manusia didalam rumah sakit sebenarnya menjadi modal dasar yang dapat memberikan daya saing terhadap persaingan antara rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dokter menjadi tenaga profesional yang memiliki nilai bagi rumah sakit sehingga rumah sakit memberikan strategi khusus agar dokter mempunyai kinerja yang optimal. Rumah sakit harus menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi pada setiap dokter agar bisa memberikan pelayanan yang berkualitas, keadaan seperti ini akan membuat kunjungan pasien ke rumah sakit meningkat sehingga akan meningkatkan pendapatan rumah sakit (Trisnantoro, 2013b) .

Hasil penelitian Ardi (2017) dan Insan (2016) menunjukkan bahwa kurangnya indikasi yang belum optimal, yaitu: gaji, bonus/komisi, tunjangan dan fasilitas lainnya akan berdampak kepada kinerja. Hasil penelitian Siregar (2019) menunjukkan bahwa kekurangan dana dan prasarana yang dimiliki instansi akan mempengaruhi kinerja dari institusi tersebut.

Hasil penelitian Rahman (2019) memperlihatkan bahwa apabila pemberian kompensasi dengan konsep pay for position sudah terpenuhi maka kepuasan kerja pegawaipun akan

meningkat. Apabila pemberian kompensasi dengan konsep pay for competence sudah terpenuhi maka kepuasan kerja pegawaipun akan meningkat.

Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, bonus, komisi dan tunjangan-tunjangan lain berdampak langsung berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan pegawau. Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan yang lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai(Triana, 2019).

Hasil penelitian yang tidak jauh berbeda diungkapkan Mahfudhoh (2015) bahwa adanya penghargaan dan kompensasi perlu diberikan untuk meningkatkan komitmen dokter dalam mematuhi formularium yang diberikan kepada pasien.Hasil penelitian Nugrahaningsih (2014) menunjukkan bahwa dokter yang memiliki komitmen kontinuans dalam kategori tinggi tidak akan meninggalkan organisasi, hal ini disebabkan dokter akan tetap merasakan keuntungan jika bertahan pada organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 5 orang dokter di di Rumah Sakit Umum Daerah yang menyatakan kurangnya komitmen dokter terhadap Rumah Sakit Umum Daerah tidak terlepas dari faktor personal dokter seperti gaji dokter yang tidak sesuai yang diharapkan dokter, banyaknya dokter kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah namun tidak mendapatkan fasilitas yang baik, lokasi tempat tinggal yang jauh dari Rumah Sakit Umum Daerah, dokter perempuan yang mengajukan pindah karena ingin dekat dengan keluarga, gaji yang tidak memuaskan dan motivasi rendah (penghargaan kerja rendah).

Tujuan dalam penelitian ini yaitu menjelaskan pengaruh kompensasi (gaji, jasa medis, insentif dan fasilitas pribadi dokter), harapan pribadi dokter (fasilitas rumah sakit , status pekerjaan dan pendidikan lanjut)dan iklim kerja (hubungan antar dokter dengan dokter, hubungan kerja antara dokter dengan perawat dan hubungan antara dokter dengan management rumah sakit) terhadap komitmen dokter di Rumah Sakit Umum Daerah .

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yang menggunakan desain cross sectional (potong lintang)yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, harapan pribadi dokter dan iklim kerja terhadap komitmen dokter di Rumah Sakit Umum Daerah. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah. Penelitian ini dilakukan di wilayah Rumah Sakit Umum Daerah pada bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Maret 2019, yang dimulai dengan pengusulan judul penelitian, penelusuran pustaka, persiapan proposal,konsultasi dengan pembimbing, pelaksanaan penelitian, analisa data dan penyusunan laporan akhir serta ujian komprehensif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dokter umum di Rumah Sakit Umum Daerah yaitu sebanyak 59 orang dokter. Sampel. Dikarenakan jumlah dokter di Rumah Sakit Umum Daerah sebagai sampel kurang dari 100 orang maka seluruh dokter di Rumah Sakit Umum Daerah akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu 59 orang dokter (total sampling). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden (sampel) secara langsung melalui metode wawancara langsung dan terstruktur yang berpedoman pada instrument yang telah dipersiapkan peneliti terlebih dahulu dengan jawaban tertutup kepada dokter sebagai responden. Data Sekunder dilakukan melengkapi hasil wawancara langsung peneliti maka peneliti mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan hasil penelitian ini seperti data profil Rumah Sakit Umum Daerah , data hasil penelitian dan jurnal penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

Uji Validitas dan Reabilitas dilakukan sebelum kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian kuesioner terhadap 30 responden di ruang rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Umum Daerah Pidie yang memiliki karakteristik tidak jauh berbeda dengan Rumah Sakit Umum Daerah. Hasil jawaban dari kuesioner akan diolah dengan uji statistik menggunakan software SPSS. Uji validitas menggunakan rumus uji korelasi Product Moment. Adapun tahapan analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggambarkan karakteristik subjek penelitian dengan menghitung distribusi frekuensi dan proporsi yang disajikan secara deskriptif. Selanjutnya dilakukan tabulasi silang(cross tabulation) .

3. Hasil

Tabel 1. Distribusi Kompensasi Gaji Dokter Umum

Kompensasi Gaji	**f**	**%**
Rp 4.000.000	16	27,1
Rp 4.500.000	35	59,3
Rp 5.200.000	8	13,6
Jumlah	59	100
Kompensasi Jasa Medis	**f**	**%**
Rp 2.000.000	16	27,1
Rp 2.500.000	35	59,3
Rp 3.000.000	8	13,6
Jumlah	59	100

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas dokter umum memiliki kompensasi berbentuk gaji dengan besaran Rp 4.500.000 sebanyak 35 orang (59.3%) dan gaji sebanyak Rp 4.000.000 sebanyak 16 orang (27,1%). Untuk dokter umum memiliki kompensasi berbentuk gaji dengan besaran Rp 5.200.000 sebanyak 8 orang (13,6%).

Mayoritas dokter umum memiliki kompensasi berbentuk jasa medis sebanyak Rp 2.500.000 sebanyak 35 orang (59.3%) dan kompensasi sebanyak Rp 2.000.000 sebanyak 16 orang (27,1%). Untuk kompensasi berbentuk jasa medis sebanyak Rp 3.000.000 sebanyak 16 orang (27.1%).

Tabel 2. Distribusi Kepuasan tentang Kompensasi yang didapatkan Dokter Umum

Kepuasan terhadap Kompensasi Gaji	**f**	**%**
Sangat Puas	28	47,5
Kurang Puas	0	0
Tidak Puas	31	52,5
Jumlah	59	100
Kepuasan terhadap Kompensasi Jasa Medis	**f**	**%**
Sangat Puas	9	15,3
Kurang Puas	0	0
Tidak Puas	50	84,7
Jumlah	59	100

Kepuasan terhadap Insentif	**f**	**%**
Sangat Puas	0	0
Kurang Puas	0	0
Tidak Puas	59	100
Jumlah	59	100

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa mayoritas dokter umum memiliki kepuasan dalam kategori kurang puas terhadap gaji yang diberikan sebanyak 31 orang (52,5%) dan dokter dalam kategori sangat puas terhadap gaji yang diberikan sebanyak 28 orang (47,5%). Kepuasan pasien terhadap pemberian jasa medis dapat dikategorikan mayoritas dokter umum memiliki kepuasan dalam kategori sangat puas terhadap pemberian jasa medis yang diberikan sebanyak 50 orang (84,7%) dan sangat puas terhadap pemberian jasa medis yang diberikan sebanyak 9 orang (15,3%).

Dokter umum menyatakan tidak puas terhadap pemberian insentif yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah sebanyak 59 orang (100%). Dokter umum menyatakan tidak puas terhadap pemberian fasilitas pribadi dokter yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah sebanyak 59 orang (100%).

Mulyana, Zulfendri , Destanul Aulia / Scientific Periodical of Public Health and Coastal1(2),2019 , halaman 83-96

Tabel 3. Distribusi Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans, Komitmen Normatif Dokter Umum

Komitmen Afektif	f	%
Komitmen Afektif Tinggi	17	10,2
Komitmen Afektif Sedang	36	61
Komitmen Afektif Rendah	6	28,8
Jumlah	**59**	**100**
Komitmen Kontinuans	**f**	**%**
Komitmen Kontinuans Tinggi	19	32,2
Komitmen Kontinuans Sedang	40	67,8
Komitmen Kontinuans Rendah	0	0
Jumlah	**59**	**100**
Komitmen Normatif	**f**	**%**
Komitmen Normatif Tinggi	22	37,3
Komitmen Normatif Sedang	37	62,7
Komitmen Normatif Rendah	0	0
Jumlah	**59**	**100**

Berdasarkan Tabel 3. memperlihatkan bahwa komitmen afektif dokter di RSUD Fauziah Bireuen mayoritas dalam kategori komitmen afektif sedang yaitu sebanyak 36 orang (61%). Komitmen afektif dokter di RSUD Fauziah Bireuen dalam kategori komitmen afektif tinggi yaitu sebanyak 17 orang (10,2%) dan kategori komitmen afektif rendah yaitu sebanyak 6 orang (10,2%).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa komitmen kontinuans dokter di RSUD Fauziah Bireuen mayoritas dalam kategori komitmen kontinuans sedang yaitu sebanyak 40 orang (67,8%). Komitmen kontinuans dokter di RSUD Fauziah Bireuen dalam kategori komitmen kontinuans tinggi yaitu sebanyak 19 orang (32,2%) .

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa komitmen normatif dokter di RSUD Fauziah Bireuen mayoritas dalam kategori komitmen normatif sedang yaitu sebanyak 37 orang (62,7%). Komitmen normatif dokter di RSUD Fauziah Bireuen dalam kategori komitmen normatif tinggi yaitu sebanyak 22 orang (37,3%) .

4. Pembahasan

Kepuasan terhadap Kompensasi Dokter dan Komitmen Dokter

Menurut Ardi (2017) bahwa kompensasi dapat didiskripsikan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa financial atau non financial secara langsung atau tidak langsung sebagai konsekuensi kontribusinya kepada organisasi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas dokter umum memiliki kepuasan dalam kategori sangat puas terhadap gaji yang diberikan sebanyak 28 orang (47,5%) dan kurang puas terhadap gaji yang diberikan sebanyak 31 orang (52,5%). Kepuasan pasien terhadap pemberian jasa medis dapat dikategorikan mayoritas dokter umum memiliki kepuasan dalam kategori sangat puas terhadap pemberian jasa medis yang diberikan sebanyak 50 orang (84,7%) dan sangat puas terhadap pemberian jasa medis yang diberikan sebanyak 9 orang (15,3%).

Hasil penelitian Gunawan (2015) dan Yuniati (2016) memperlihatkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik berupa kompensasi finansial dan nonfinansial yang memadai akan menumbuhkan motivasi kerja tinggi. Hasil penelitian Komara (2014) menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran kompensasi membuat pegawai merasa bahwa institusi tidak memberikan imbalan sesuai dengan ketetapan yang ada sehingga pegawai tidak termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk bekerja, sehingga timbul ketidakpuasan, dan bentuk ketidakpuasan tersebut diperlihatkan dalam perilaku kinerja yang rendah.

Hasil penelitian Rufaidah (2017) dan Musyafi’ (2016) memperlihatkan bahwa kompensasi nonfinansial yang memenuhi maka proses kerja yang berjalan dalam suatu organisasi akan efektif dan efesien dengan dukungan fasilitas yang tersedia dan terorganisir secara rapi dan secara langsung kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Fitriani (2018) bahwa sistem penggajian rumah sakit dapat menfokuskan kepada kompensasi yang diberikan kepada perawat misal dengan bonus, promosi, penghargaan dan lain lainnya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat rawat inap di rumah sakit.

Dokter umum menyatakan tidak puas terhadap pemberian insentif yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah sebanyak 59 orang (100%). Dokter umum menyatakan tidak

puas terhadap pemberian fasilitas pribadi dokter yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah sebanyak 59 orang (100%).

Hasil penelitian Indrayani (2015) menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi yang diberikan Rumah Sakit Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang berdampak kepada komitmen dokter spesialis dalam berkerja. Hasil penelitian Prasetiya (2016) memperlihatkan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan saat bekerja, tenaga kesehatan akan semakin termotivasi dalam bekerja ketika mendapatkan kompensasi dari rumah sakit, kompensasi dapat berupa kesempatan kepada perawat untuk studi lanjut, seminar, dan mengikuti pelatihan - pelatihan, demi meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian Nugrahaningsih (2014) menunjukkan bahwa dokter dengan komitmen kontinuans yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi terutama berkaitan dengan kompensasi yang akan berkurang jika dokter tidak memiliki kinerja yang baik. Dokter tersebut akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Hasil penelitian Rusydiani (2017) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai, iklim kerja yang baik berhubungan dengan komitmen dokter dalam memberikan pelayanan di RSUD Kabupaten Batang.

Menurut Yusnita (2014) bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan dengan harapan agar tejadi peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Pada umummnya kompensasi yang diberikan sebuah perusahaan tidak sama dan sifatnya tidak tetap sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Wulansari (2014) bahwa jika sebuah perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan berdampak terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan *turnover*, dan juga menurunkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Pratama (2015) dan Amalia (2019) menyebutkan bahwa apabila kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial meningkat maka akan diikuti peningkatan motivasi kerja.

Sistem pemberian kompensasi yang baik pada suatu rumah sakit akan memberikan dampak terhadap pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit tersebut. Karyawan dan rumah sakit sebenarnya saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya dimana ketika rumah sakit dapat memenuhi kebutuhan karyawan termasuk kompensasi maka akan membuat karyawan tersebut dapat memberikan pelayanan yang optimal saat bekerja setiap harinya kemudian akan berdampak kepada mutu pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit sehingga rumah sakit akan memiliki kunjungan pasien yang tinggi. Prasetiya, (2016) dam Saragih

(2019)menyebutkan bahwa kurangnya fasilitas sarana dan prasarana memuat kinerja tenaga kesehatan menjadi kurang maksimal.

Kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil jika dibandingkan dengan harapannya. Kepuasan dan ketidakpuasan dokter akan kompensasi juga akan timbul karena dokter ternyata membandingkan kompensasi yang didapatkannya dari Rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen dengan kompensasi yang didapatkan dokter lainnya di rumah sakit lain. Rasa ketidakpuasan yang dialami dokter akan semakin muncul manakala pihak management rumah sakit memperlakukan dokter berbeda dengan dokter lainnya di rumah sakit yang berbeda, hal ini akan berdampak kepada rendahnya komitmen dokter terhadap pelayanan yang diberikannya di Rumah Sakit Umum

Berdasarkan Tabel 3. memperlihatkan bahwa komitmen afektif dokter di Rumah Sakit Umum mayoritas dalam kategori komitmen afektif sedang yaitu sebanyak 36 orang (61%). Komitmen afektif dokter di Rumah Sakit Umum dalam kategori komitmen afektif tinggi yaitu sebanyak 17 orang (10,2%) dan kategori komitmen afektif rendah yaitu sebanyak 6 orang (10,2%).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa komitmen kontinuans dokter di Rumah Sakit Umum mayoritas dalam kategori komitmen kontinuans sedang yaitu sebanyak 40 orang (67,8%). Komitmen kontinuans dokter di Rumah Sakit Umum dalam kategori komitmen kontinuans tinggi yaitu sebanyak 19 orang (32,2%) .

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa komitmen normatif dokter di Rumah Sakit Umum mayoritas dalam kategori komitmen normatif sedang yaitu sebanyak 37 orang (62,7%). Komitmen normatif dokter di Rumah Sakit Umum dalam kategori komitmen normatif tinggi yaitu sebanyak 22 orang (37,3%) .

Hasil penelitian Rusydiani (2017) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai, iklim kerja yang baik berhubungan dengan komitmen dokter dalam memberikan pelayanan di RSUD Kabupaten Batang. Hasil penelitian yang tidak jauh berbeda diungkapkan Mahfudhoh (2015) bahwa adanya penghargaan dan kompensasi perlu diberikan untuk meningkatkan komitmen dokter dalam mematuhi formularium yang diberikan kepada pasien.

Hasil penelitian Dwi (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan dengan komitmen dokter spesialis RSUP Dr. M. Djamil Padang. Hasil penelitian (Indrayani, n.d.)(2015) menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi yang diberikan Rumah Sakit Dr.

Moedjito Dwidjosiswojo Jombang berdampak kepada komitmen dokter spesialis dalam berkerja. Hasil penelitian Muliana (2013) menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan Rumah Sakit Atmajaya dalam kategori baik maka akan menurunkan keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Atma Jaya

Komitmen menjadi sebuah konsep perilaku individu yang sulit untuk diartikan secara harafiah, komitmen digambarkan sebagai kesediaan individu dalam memberikan tenaga dan kesetiaan kepada sistem sosial. Komponen komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yakni, (1) komitmen afektif, komitmen individu dimana terdapat perasaan bagian dari organisasi dan ikut serta dalam berbagai kegiatan organisasi; (2) komitmen kontinuens, dimensi komitmen dimana terdapat sanksi kepada anggota jika anggota organisasi memiliki tindakan meninggalkan organisasi. Faktor rasional menjadi faktor yang berperan bagi individu dalam menimbang untung dan rugi menjadi anggota didalam sebuah organisasi ;(3) komitmen normative, komitmen yang didalamnya mengikutsertakan perasaan anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen merupakan loyalitas dari anggota dan pemimpin kepada organisasinya. Kemajuan organisasi akan bergantung kepada komitmen yang diberikan para anggota dan pemimpin organisasi (Trisnantoro, 2013b).

Seseorang bisa saja memiliki komitmen terhadap beberapa organisasi atau tempat bekerja contoh seorang dokter dengan status PNS bisa saja memiliki komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit pemerintah, rumah sakit swasta dann klinik dokter pribadi. Komitmen yang tinggi pada dokter dengan status PNS bisa saja terjadi pada rumah sakit swasta karena dokter tersebut ternyata menjadi pemilik saham atau memiliki kompensasi yang lebih besar.

Faktor kompensasi terutama yang berkaitan dengan uang memang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan komitmen seorang pekerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan hal ini juga berlaku untuk seorang dokter sebagai tenaga medis di Rumah Sakit Umum Daerah. Jika pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah tidak mengelola kompensasi dokter terutama gaji yang sesuai dengan harapan dokter maka akan berdampak kepada komitmen dan kinerja dokter untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien di Rumah Sakit Umum Daerah. Masih banyaknya dokter yang menyatakan kurang puas terhadap kompensasi gaji yang diberikan ternyata membuat mereka hanya memiliki komitmen yang tidak terlalu baik sehingga dapat berdampak kepada kinerja dokter dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah.

Kepuasan yang dimiliki dokter terhadap kompensasi yang diberikan kepadanya akan mendorong motivasi dokter dalam bekerja memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah akan semakin tinggi. Dokter sebagai tenaga kesehatan juga mengharapkan

kompensasi gaji yang dianggap layak untuk memenuhi kebutuhannya sehingga sudah sepatutnya pihak Rumah Sakit Umum Daerah berfikir untuk memberikan kenyamanan kepada dokter untuk bekerja seperti memberikan kompensasi yang layak agar komitmen dokter dalam memberikan pelayanan tetap terjaga.

Ketidaksanggupan suatu perusahaan menjaga kenyamanan bekerja dokter akan diikuti dengan komitmen yang diberikan dokter dalam melakukan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah tidak akan maksimal, jika Rumah Sakit Umum Daerah terus menerapkan sistem kompensasi yang mengecewakan dokter maka akan berdampak kepada kelangsungan hidup dokter yang membuat dokter memiliki pilihan untuk mencari tempat praktek bekerja di rumah sakit lainnya. Masih sering terdapat rumah sakit yang kurang memperhatikan pemberian kompensasi, jarang atau tidak mengalami peningkatan gaji, bonus, tunjangan pada tenaga kesehatannya sehingga memberikan dampak menurunnya komitmen tenaga kesehatan dalam rumah sakit tersebut. Kompensasi adalah imbalan atau balasan yang diberikan rumah sakit kepada pekerja atas jasa yang dilakukan, imbalan jasa ini berbentuk finansial dan non finansial kompensasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja bagi tenaga kesehatan di rumah sakit dengan harapan tenaga kesehatan di rumah sakit memberikan komitmen yang kuat terhadap rumah sakit yang berdampak kepada mutu pelayanan yang baik.

Setiap tenaga kesehatan di sebuah rumah sakit harus memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja karena jika rumah sakit memiliki tenaga kesehatan yang memiliki komitmen rendah terhadap rumah sakit maka tenaga kesehatan tersebut tidak akan setia dan akan berakibat fatal kepada pelayanan yang diberikan rumah skait tersebut. Tenaga kesehatan akan mudah untuk pindah ke suatu rumah sakit ke rumah sakit lainnya sehingga visi dan misi rumah sakit tersebut tidak akan pernah tercapai.

5. Kesimpulan dan Saran

Mayoritas dokter umum memiliki kompensasi berbentuk gaji sebanyak Rp 4.500.000 dan berbentuk jasa medis sebanyak Rp 2.500.000 merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan seperti kompensasi dalam bentuk gaji dan pembagian jasa medis. Seluruh dokter menyatakan tidak mendapatkan kompensasi berupa tunjangan daerah, insentif khusus dokter, tunjangan kinerja, biaya transport , uang makan, tunjangan kemahalan dan tidak mendapatkan fasilitas pribadi berupa rumah dinas, mobil dinas dan sepeda motor dinas.

Komitmen kontinuans dokter di Rumah Sakit Umum mayoritas dalam kategori komitmen kontinuans sedang yaitu sebanyak 40 orang (67,8%). komitmen normatif dokter di Rumah Sakit Umum mayoritas dalam kategori komitmen normatif sedang yaitu sebanyak 37

orang (62,7%). komitmen afektif dokter di Rumah Sakit Umum mayoritas dalam kategori komitmen afektif sedang yaitu sebanyak 36 orang (61%).

Diharapkan kepada pihak management Rumah Sakit Umum XYXY untuk menciptakan iklim kerja yang membuat nyaman dokter terutama hubungan antaradokter dengan management rumah sakit dengan memperhatikan gagasan dan keluhan dokter dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Dan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada dokter terutama berkaitan dengan gaji, jasa medis dan fasilitas pribadi yang diberikan kepada dokter sehingga dapat meningkatkan komitmen dokter dalam memberikan mutu pelayanan Rumah Sakit. Serta membuat kegiatan bersama dan pertemuan rutin antara dokter, perawat dan management rumah sakit agar segala keluhan yang dirasakan oleh tenga kesehatan yang ada di Rumah Sakit Umum XYXY dapat ditampung dan dicari penyelesaiannya.

Daftar Pustaka

Amalia, S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung)*. Universitas Lampung.

Ardi. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal SWOT*, *VII*(2), 358–374.

Dwi, E. S. (2013). *Hubungan Karateristik Manajerial Dengan Komitmen Dokter Spesialis Di Instalasi Rawat Jalan Di RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2013*. Universitas Andalas.

Fitriani, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kardinah Kota Tegal. *Multiplier*, *III*(1), 70–84.

Gunawan, M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Motivasi Karyawan Study Kasus PT. Freight Express Surabaya. *Jurnal Agora*, *1*(3), 10–18.

Indrayani, I. A. D. (n.d.). *Harapan Dokter Spesialis di Rumah Sakit Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang*. Universitas Gadjah Mada.

Insan, P. D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal Of Economics*, *5*(1), 1–13.

Komara, A. T. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, *8*(2), 73–85.

Mahfudhoh, S. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Penulisan Resep Sesuai Formularium. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, *3*(1), 21–30.

Muliana, S. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit Atma Jaya*. Universitas Esa Unggul.

Musyafi', R. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Study Kasus PT. PLN PERSERO Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *39*(2), 50–60.

Nugrahaningsih, R. (2014). *Pengaruh Locus Of Control Internal Dan EksternalTerhadap Komitmen Dokter di RSUD Abdul WahabSjahranie Samarinda*. Universitas Hasanuddin.

Prasetiya, C. H. (2016). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan*, *7*(2), 15–21.

Pratama, D. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Motivasi Kerja Study Kasus AJB Bumi Putera 1912 Cabang Batu. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *24*(1), 100–110.

Rahman, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi dengan Konsep Pay For Position dan Konsep Pay Competence Terhadap Kepuasan Kerja (ASN) di RSUD Kabupaten Ciamis. *Business Management and Enterpreunership Journal*, *1*(4), 60–74.

Rufaidah, R. F. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non nfinansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Study Kasus PG Kebun Agung Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *42*(1), 20–30.

Rusydiani, A. (2017). *Analisis Hubungan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dokter di Instalasi Rawat Jalan RSUD Kabupaten Batang*. Universitas Diponegoro.

Saragih, I. D. (2019). Analisis Indikator Masukan Program Pemberantasan Demam Berdarah Dengue di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Contagion*, *1*(1), 32–41.

Siregar, P. A. (2019). Evaluasi Sistem Informasi Kesehatan Puskesmas Kota Matsum di Medan Menggunakan Pendekatan Instrumen Health Metrics Network. *Contagion*, *1*(1), 42–53.

Triana, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS di RSUD Kota Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *11*(2), 94–104.

Trisnantoro, L. (2013a). *Aspek Strategis Manajemen Rumah Sakit*. UGM Press.

Trisnantoro, L. (2013b). *Memahami Ilmu Ekonomi dan Manajemen Rumah Sakit*. UGM Press.

Wulansari, P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *14*(2), 163–171.

Yuniati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rsud Pandan Arang Boyolali*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Yusnita, N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone AQUA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi.*, *3*(2), 23–27.